

## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
SCHAUBILDVERZEICHNIS	V
1. EINFÜHRUNG	1
1.1    Konzeptionen der Führungsausbildung als Gegenstand der Untersuchung	1
1.2    Methodologische Vorbemerkungen - Zum Verhältnis von Theorie und Praxis	3
1.3    Zielsetzung und Vorgehensweise	7
2. FÜHRUNGSTHEORIEN ALS GRUNDLAGE DER FÜHRUNGS-AUSBILDUNG	9
2.1    Personale Ansätze der Führung	11
2.1.1    Auf der Suche nach Führungspersönlichkeiten	11
2.1.2    Durch den optimalen Führungsstil zur erfolgreichen Führungskraft	18
2.2    Situative Ansätze der Führung	28
2.2.1    Führungseffektivität als Produkt persönlichen Führungsstils und situativer Einflußchancen	30
2.2.2    Die Veränderung des Führungsstils in Abhängigkeit situativer Erfordernisse	38
2.3    Interaktionelle Ansätze der Führung	47
2.3.1    Führung als Prozeß sozialer Interaktion	48
2.3.2    Interaktionstheoretische Anhalts- punkte für die Konzipierung einer Führungsausbildung	53

	Seite
3. PRAKTIZIERTE FÜHRUNGS-AUSBILDUNG IN DARSTELLUNG UND DISKUSSION	57
3.1 Grundbausteine der Führungsausbildung im Überblick	58
3.1.1 Führungsgrundsätze und die implizite Führungstheorie einer Organisation	58
3.1.2 Lernzielbereiche und das Problem der Lernzielkonkretisierung in der Führungsausbildung	65
3.1.3 Das methodische Instrumentarium der Führungsausbildung	71
3.1.4 Möglichkeiten und Grenzen der Evaluierung in der Führungsausbildung	76
3.1.5 Transferproblematik und transferfördernde Maßnahmen in der Führungsausbildung	81
3.2 Führungsausbildungskonzeptionen in der organisationalen Praxis	89
3.2.1 Die Führungsausbildung der Robert Bosch GmbH	90
3.2.2 Die Führungsausbildung des Otto Versand	102
3.2.3 Die Führungsausbildung der Daimler Benz AG	115
3.2.4 Die Führungsausbildung der Volkswagen AG	133
3.3 Perspektiven der Weiterentwicklung praktizierter Führungsausbildung	150
3.3.1 Organisationsentwicklung als universelle Alternative zur Schulung von Führungskräften?	150
3.3.2 Die Erweiterung und Flexibili- sierung der Führungsausbildung	166

	Seite
4. FÜHRUNGS-AUSBILDUNG ALS INTEGRATIVER BESTANDTEIL ORGANISATIONALEN LERNENS	174
4.1 Grundsatzüberlegungen zu einem geänder- ten Aufgabenverständnis von Führungs- kräften und Führungstrainern	176
4.1.1 Führungskräfte als nebenamtliche Trainer in der Führungsausbildung	177
4.1.2 Von der Lehr- zur Beratungs- funktion der Führungstrainer	184
4.2 Auswahl und Entwicklung von Führungs- kräften zu nebenamtlichen Trainern	189
4.2.1 Zur Ableitung von Eignungs- kriterien und Lernzielen für die Auswahl und Entwicklung nebenamtlicher Trainer	190
4.2.2 Prozesse der Auswahl und Entwick- lung nebenamtlicher Trainer	198
4.3 Ansätze zu Entwicklung und Einsatz von Führungskräften als nebenamtliche Trainer in der organisationalen Praxis	205
4.3.1 Führungskräfte als nebenamtliche Trainer in der Führungskräfte- fortbildung der Bayerische Hypotheken- und Wechsel-Bank AG	206
4.3.2. Führungskräfte als nebenamtliche Trainer in der Führungsausbildung der Deutsche Bank AG	211
5. SCHLUSSWORT	216
LITERATURVERZEICHNIS	219